Biuletyn środowisk pracowniczych # 30 | luty 2011 |

INICJATYWA PRACOWNICZA





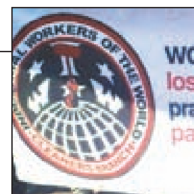
Członek IP z Cegielskiego przywrócony do pracy

14 stycznia 2011 roku zapadł prawomocny wyrok w sprawie przywrócenie do pracy Wojciecha Majchrzaka, członka IP | str. 7



Gdańsk: Przeciwko kontenerowym osiedlom

5 stycznia w Gdańsku odbyła się wystawa zdjęć i debata na temat osiedli kontenerowych zorganizowana przez FA i IP | str. 13



Działacze IP w Londynie na zaproszenie IWW

W kolejnej edycji londyńskich Targów Wydawnictw Anarchistycznych w Londynie wzięła udział delegacja OZZ IP | str. 14

Ponadto w numerze

Nowa fala strajków?

W podpoznańskich zakładach Greenkett w poniedziałek 17 stycznia, cała zmiana, która miała zacząć pracę o 6 rano, odmówiła stawienia się przy maszynach. Strajk spowodowany był gniewem pracownic, wypłaty wynagrodzeń opóźniały się trzeci miesiąc z kolei.

Zakład produkuje panele podłogowe prawie wyłącznie na rynek zachodni. Od momentu kryzysu jaki wybuchł w światowej gospodarce jesienią 2008 roku, firma ma się coraz gorzej, zredukowano zatrudnienie. Greenkett Polska należy do hiszpańskiej grupy kapitałowej Grupo Ig, która jeszcze do niedawna posiadała fabryki nie tylko w Polsce, ale także w USA, Brazylii, Portugalii, Hiszpanii i Słowacji. Zatrudnionych w nich jest łącznie około 1000 osób. Grupo Ig jest także połączona kapitałowo z wielką siecią hoteli NHotel.

Podobnie w nowosolskiej fabryce wiązek kabli samochodowych należącej do Esser Polska, wybuchł w tym samym czasie kilkudniowy strajk okupacyjny. Przyczyną protestu były także zaległe wynagrodzenia z grudnia oraz zaległości w wypłatach z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Pracownice (większość załogi to kobiety) żądały wyjaśnienia dlaczego od lutego 2008 roku nie są odprowadzane składki do ZUS. Od chwili wybuchu kryzysu również przemysł samochodowy przeżywa trudne chwile.

Formalnie strajk w Esser trwa już od września ubiegłego roku. Po dwukrotnym krótkim odejściu od maszyn był on jednak zawieszany. Na terenie zakładu został zawiązany komitet strajkowy składający się z przedstawicieli skonfederowanego w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych - Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Alternatywa".

Protest został wsparty i nagłośniony przez Lubuską Komisję Międzyzakładową Inicjatywy Pracowniczej. W oświadczeniu IP czytamy m.in. „Strajk ten to sprawa nas wszystkich. Załoga Esser dokonała wyłomu w utrzymujących się od lat stosunkach wyzysku i poniżenia panujących we wszystkich bez wyjątku zakładach pracy - wskazała drogę, którą powinni podążyć inni robotnicy. Zaległości w wypłacie wynagrodzeń, oraz świadczeń socjalnych, które stały się bezpośrednią przyczyna strajku nie są domeną wyłącznie Esser. Zdarzają się one nader często także w innych zakładach pracy. Dochodzą do tego zbyt niskie wynagrodzenia, nie przestrzeganie przez pracodawców norm bezpieczeństwa i higieny pracy, wymuszanie pracy w nadgodzinach, oraz w niedziele i święta".

Czy strajki te są zwiastunem nowej fali protestów pracowniczych? Zaległości w wypłatach wynagrodzeń zdarzają się coraz częściej, rośnie bezrobocie i to pomimo, iż obecnie – z powodów demograficznych – więcej osób „wychodzi" z rynku pracy, niż się na nim pojawia. Mija już największa fala inwestycji unijnych. W wielu polskich aglomeracjach bardzo zadłużone samorządy obniżają poziom inwestycji nawet o 70-80 procent i będą ciąć koszty na wydatki socjalne. Rosną podatki i koszty utrzymania, zwłaszcza związane z czynszem czy energią. Można się spodziewać, iż spotka się to z radykalna odpowiedzią pracowników. Po kilkunastu miesiącach względnego spokoju, znowu podniesie się fala niepokojów społecznych. ■

W naszych kieszeniach kryzysy są cały czas

Wywiad z działaczkami z fabryki Greenkett



Komisja Inicjatywy Pracowniczej przy fabryce Greenkett istnieje już ponad 4 lata. Czy możecie opowiedzieć, co zmieniło się przez ten okres?

Bardzo dużo się zmieniło. Wszystkie pracownice mają odzież roboczą, spodnie i bluzy, nawet po kilka par, również obuwie robocze, czasem po dwie pary. Można je wymienić, gdy się zniszczą. Część dziewczyn dostała słuchawki. Powstał Fundusz Socjalny, a później Fundusz Zakładowy. Dostajemy pieniądze na urlop. Niestety nie udało się polepszyć warunków pracy na samej hali: np. obecnie jest ok. 7 – 10 stopni. Jak też wywalczyć wyższych płac.

Czy można powiedzieć, że pracownicy przekonali się do związku?

Ze związku nikt dawno nie odszedł. Odeszło część osób podczas nagonki pracodawcy. Co jakiś czas firma zwalnia i czasami okazuje się, że to była związkowczyni, w ten sposób ubywa nam ludzi. W ostatnim czasie zwolniono kilka członkiń związku, bez pytania komisji o akceptację, co łamie ustawę o związkach zawodowych. Ludzie wiedzą, że staramy się o pieniądze „na lato", że gdyby nas nie było, to by pieniędzy też nie było. Gdybyśmy załatwiali pieniądze tylko dla ludzi z samego związku, to cała firma by w nim była. A tak część osób stwierdza, że my to wykombinujemy, więc po co oni mają się zapisywać. Dla niektórych jest obojętne, czy będą w związku czy nie. Inni natomiast po prostu chcą się zapisać, bo chcą coś wiedzieć więcej albo liczą na poparcie w momencie, gdy byliby zwalniani.

W ostatnim czasie były zwolnienia. Jak one przebiegały?

Najpierw był szum w zakładzie, że będą zwolnienia, po czym jedna osoba spytała się o to kierownika. On oczywiście zaprzeczył, a po dwóch dniach zaczęli zwalniać. Pierwsze wypowiedzenia miały miejsce 10 listopada, ostatnie

11 grudnia. Zwolnienia odbywały się z dnia na dzień, nikt nie mógł się na nie przygotować. Po pierwszych zwolnieniach pytałyśmy, ile jeszcze osób zwolnią, nikt nic nam nie mówił. Kierownik podchodził do pracownic i wskazywał „ty, ty i ty". Zwolnili jedenaście osób. Nie było żadnego kryterium, zwalniali osoby, które nie chorowały, nie ściemniały, nie chodziły do pracy w kratkę, nawet nie udzielały się w związku. Nie podali przyczyn zwolnień.

Z czym jeszcze zmagają się pracownicy?
Od dwóch miesięcy spóźniają się wynagrodzenia – w listopadzie wypłata była 16-ego, a w październiku 15-ego na kontach, a powinna być „do 10-tego". W zeszłym tygodniu dyrektor przyszedł na stołówkę i oświadczył, że pieniądze będą piętnastego, a nie jak zawsze dziesiątego. Dziewczyny zaczęły się burzyć i pytać, czy wypłata będzie z odsetkami, tak jak kredyty pozaciągane przez pracowników. Nie było odzewu. Ktoś rzucił hasło, że nie wracamy do pracy. Skończyło się na tym, że kilka minut dłużej siedziałyśmy na stołówce i komentowałyśmy, co się dzieje w firmie. Było to symboliczne, ale zawsze coś.

Czy myślicie, że zwolnienia i późniejsze wypłaty to sygnał, że firma ma problemy?
Nie wiemy. Pół roku temu firma szukała nowych pracowników, obecnie praca jest nieregularna, zmienia się z dnia na dzień. Gdy przychodzi towar to pracy jest mnóstwo, gdy nie, to nawet maszyny zwalniają, żeby oszczędzać. Wciąż pracujemy w dwuzmianowym systemie, chodzą głosy, że może dalej będą zwalniać i zrobią wtedy jedną zmianę. Ale to takie plotki i nie wiadomo ile w tym prawdy.

A jak wygląda sytuacja waszych wynagrodzeń?
Pensje od lat nie wzrosły. Szeregowy pracownik dostaje najniższą pensję krajową. Była podwyżka państwa, której właściwie nie odczułyśmy [wzrost płacy minimalnej]. Nasze wynagrodzenia właściwie cały czas schodzą w dół. Krajowa płaca minimalna ma wzrosnąć od stycznia o 70 zł, lecz my w ogóle tego nie odczujemy, bo wtedy maleje nam premia. Wychodzimy na tym na zero, albo nawet na minus. Dawniej zarabiałyśmy łącznie 1400 – 1500 zł przy minimalnej płacy krajowej wynoszącej 970 zł, a teraz zarabiamy 1300 zł brutto, a do ręki dostajemy 1140 zł (937 zł podstawy plus premia). Dawniej, gdy najniższa płaca krajowa wynosiła 896 zł, to tyle dostawałyśmy, ale premia wynosiła 380 zł, teraz krajowa jest wyższa, a u nas szeregowy pracownik zarabia dużo mniej, bo premię obcięli do 270 zł – i tak jest co roku. Premię uznaniową dostają wszyscy, poza tymi, co chorują albo byli na urlopie. Choć nie raz słyszałyśmy od góry, że powinniśmy im dziękować za premię, bo jej dawać nie muszą.

Od dwóch lat, od czasu interwencji Państwowej Inspekcji Pracy, nie pracujecie już na nadgodziny. Co myślą o tym pracownicy?
Rok temu PIP stwierdziła, że pracuje się od poniedziałku do piątku, a nadgodziny powinny być płatne dodatkowo (co wcześniej nie miało miejsca). Od tego czasu nie ma nadgodzin w ogóle. Kierownictwo twierdzi, że to, że nie ma pracy w sobotę, jest winą związkowców. Ale pracownikom to odpowiada, bo wcześniej robiliśmy cały tydzień po 10 godzin dziennie, musowo, bo inaczej zabierali premię, była ona uzależniona od nadgodzin. Dostawaliśmy 300 zł więcej, ale wszyscy byliśmy bardzo zmęczeni. Jesteśmy ludźmi, a nie robotami.

Obecnie toczycie walkę o Fundusz Socjalny. Czego się domagacie?
Fundusz Socjalny powstał w oparciu o dobro pracownika, co się nie podoba pracodawcy. Właściwe cokolwiek komisja związku nie zrobi, to nie odpowiada to pracodawcy. Dyrektor publicznie, przed brygadzistami i przed komisją związkową oświadczyła, że ona nie będzie wnikała, na co my te pieniądze przeznaczamy. I nie dotrzymała słowa. Domagamy się po prostu wypłaty naszych pieniędzy, na zasadach opartych w regulaminie. My nie łamiemy regulaminu, tak jak kierownictwo. Należą nam się pieniądze na urlop i pieniądze, którymi możemy rozdysponować do końca roku. Teraz jest to kwota 41 tys. dla pracowników, którym się to należy według kryterium podanego w regulaminie. Regulamin podoba się wszystkim, poza kierownictwem – zgodnie z nim 400 zł ma dostać osoba samotnie wychowująca dzieci, 380 zł rodzina z dziećmi na wychowaniu i 360 zł osoba bezdzietna. Dotyczy to 86 osób, łącznie pracowników produkcyjnych i biurowych. Na zakładzie każdy ma świadomość, że toczy się spór o to i jeśli ktoś jest zainteresowany to może zawsze spytać się członków komisji. Ostatnio też wszystkim dostarczaliśmy wzory wniosków o zapomogi, które niemal wszyscy złożyli. Będziemy walczyć o nie do skutku, bo to są nasze pieniądze. Ludzie i tak są wkurzeni, że wypłat nie ma na czas, że jest zimno na hali, po prostu każdemu jest obojętnie, wiec może dołączą do pikiety albo nawet do strajku. Jak dalej tak potrwa, ludzie są gotowi stanąć. Nie boją się też zwolnień, bo ile może pracodawca zwalniać, wszystkich nie zwolni, a wkrótce nie będzie miał kto stanąć przy maszynach.

Jak wygląda praca w Greenkett w porównaniu do innych fabryk w regionie?
Niemal wszędzie zarabia się więcej, pracownicy fizyczni nawet do 1700 zł. Są też tacy, którzy zarabiają jeszcze więcej, jednak jest to najczęściej kosztem wielu nadgodzin. W Greenkett mówią nam, że oni mają kryzys, a nam się wydaje, że gdyby faktycznie tak było, to by nie otwierali nowej fabryki w Bełchatowie, która już trochę czasu istnieje... W naszych kieszeniach kryzysy są cały czas i nikt się tym nie przejmuje!

Grudzień, 2010

Wydarzenia IP w skrócie

Stęszew: Szkolenie w sprawie mobbingu. 7 stycznia w Stęszewie Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Greenkett zorganizowała szkolenia antymobbingowe, w których udział wzięło kilkanaście osób. Prowadzone były przez specjalistę z Państwowej Inspekcji Pracy.

Gdańsk, Poznań: Akcje informacyjne IP. 18 i 19 grudnia odbyły się w Poznaniu i Gdańsku akcje Inicjatywy Pracowniczej w obronie pracowników handlu. Związek wielokrotnie prowadził akcje protestacyjne m.in. przeciwko takim sieciom handlowych jak Tesco, Auchan, Kaufland, Alma Market, Żabka, jak również interweniowała w przypadku nadużyć pracodawców w małych sklepach i punktach usługowych czy gastronomicznych. W sobotę o 12.00 akcja informacyjna odbyła się przed centrum handlowym „Stary Browar" Dziesięcioosobowa grupa działaczy Inicjatywy Pracowniczej i Federacji Anarchistycznej rozdała 500 ulotek. W niedziele o 13.00 w Gdańsku podobna akcja odbyła się przed Realem i Alfa Centrum. Ulotki rozdawano pracownikom i klientom sklepu. W drugim przypadku interweniowała ochrona. Pracownicy ochrony pytali czy związek posiada zgodę dyrektora obiektu na rozdawanie ulotek (na działalność związkową-informacyjną nie potrzeba niczyjej zgody). Bezskutecznie proponowano działaczom opuszczenie obiektu, ale policji nie wezwano. W sumie rozdano ponad 600 ulotek.



Nowa Sól: Próba blokady eksmisji. 14 grudnia o godzinie 9.00 komornik dokonał eksmisji domu Ostrowskich w Nowej Soli. Eksmisji próbowało zapobiec około 20 działaczy Inicjatywy Pracowniczej i Federacji Anarchistycznej z Nowej Soli, Zielonej Góry i Poznania, zostali jednak zaatakowani przez kilkudziesięciu funkcjonariuszy prewencji policji, 6 osób trafiło na komisariat przy ul. Piłsudskiego. Komornik wchodził do domu przez wcześniej wybite okno. Około godziny 15.00 wszyscy zatrzymani zostali wypuszczeni, postawiono im zarzuty m.in. naruszenia nietykalności funkcjonariusza policji i utrudniania wykonywania czynności służbowych. Część zatrzymanych była przez cały czas pobytu na komisariacie w zakutych kajdankach, wszystkim zabrano z portfeli pieniądze „na poczet kary". Najprawdopodobniej dzięki ogólnopolskiej akcji solidarnościowych telefonów i zainteresowaniu mediów, nie zatrzymano ich na dłużej. Dzisiejsza akcja komornika była 7 próbą eksmitowania państwa Ostrowskich z mieszkania. Powodem eksmisji ma być nieuregulowany od kilku lat czynsz. Rodzina nie płaci go zgodnie z umową najmu, ich wkład finansowy w remont mieszkania miał być zaliczony na poczet opłat. Prokuratura prowadzi dochodzenie w sprawie fałszerstwa wypowiedzenia umowy najmu, jakiego mieli dopuścić się miejscy urzędnicy i które było podstawą wyroku eksmisyjnego. Sąd w związku ze śledztwem i po dwóch udanych blokadach eksmisji, zawiesił postępowanie egzekucyjne w zeszłym roku. Niespodziewanie je odwiesił chwilę po wyborach samorządowych, kiedy po raz kolejny do władzy doszedł Wadim Tyszkiewicz. Prezydent prowadzi z Ostrowskimi prywatną wojnę. Aleksander Ostrowski jest jednym z czołowych działaczy Inicjatywy Pracowniczej w Nowej Soli, mieszkanie Ostrowskich było miejscem kontaktowym dla lokalnych działaczy. Sam Ostrowski jest zaangażowany w lokalny ruch lokatorski, wielokrotnie udawało mu się nagłaśniać przekręty magistratu. Determinacja komornika w wykonaniu wyroku, mimo wielu niejasności wokół sprawy i ciężkiego stanu zdrowia pani Ostrowskiej (podczas jednej z prób eksmisji dostała zapaści i została odwieziona do szpitala), może wskazywać na fakt, że odbyła się ona na skutek nacisków z magistratu.

Szczecin: O kooperatywach i Abramowskim. We wtorek 7 grudnia 2010 o godzinie 19.00 Stowarzyszenie „Obywatele Obywatelom" - wydawca kwartalnika społeczno-politycznego „Obywatel" i OZZ Inicjatywa Pracownicza w Szczecinie zaprosiły - do Społecznego Infopunktu Alert - na spotkanie „Edward Abramowski i spółdzielczość". Na spotkaniu została omówiona myśl i działalność praktyczna Edwarda Abramowskiego. W temat wprowadził wykład historyczny na temat ruchów spółdzielczych w Polsce i za granicą.

Bielsko-Biała: Szkolenie antymobbingowe. 4 listopada 2010 roku w Specjalistycznym Psychiatrycznym Zespole Opieki Zdrowotnej w Bielsku-Białej odbyło się szkolenie antymobbingowe. Psycholog pracy, Michał Galbarczyk, wyjaśniał zgromadzonym kwestie dotyczące mobbingu, jego zapobieganiu, oraz sposoby obrony. Szkolenie zostało zorganizowane przez Państwową Inspekcję Pracy w Katowicach na wniosek Inicjatywy Pracowniczej. Wzięło w nim udział około 50 pracowników.

Nowa Sól: Pikieta pod Gedią. 11 października pod nowosolską Gedią, odbyła się akcja informacyjna IP. Rozdano ok. 100 ulotek przekonywających pracowników

o poparciu udzielanym im przez IP. Związkowcy zwrócili uwagę na problem niskich płac nie adekwatnych do wykonywanej pracy. Do działaczy IP wyszedł przedstawiciel działającej w Gedii Konfederacji Pracy J. Grabas. Przekonywał on o chęci podjęcia współpracy z innymi związkami zawodowymi, opowiedział również o codziennej sytuacji pracowników, w czterobrygadowym systemie pracy i złym wpływie pracy w niedziele na życie rodzinne pracowników Gedii. Pracownicy chętnie sięgali po ulotki. Akcja wzbudziła zainteresowanie miejscowej prasy. ■

Poznań: Bar sushi zapłaci odszkodowanie – zwolnił ciężarną

Jeden z popularnych barów sushi w Poznaniu zwolnił pracownicę w ciąży, którą zatrudniał na umowę zlecenie przez 19 miesięcy, jako pomywaczkę. Kontrakt odnawiano co 30 dni. W miesiącu, w którym poinformowano ją, że firma nie przedłuży umowy, ginekolog stwierdził równolegle ciążę. Firma, pomimo, że powiadomiono ją o tym fakcie, podtrzymała decyzję. 14 października przed sądem pracy w Poznaniu podpisano ugodę, na mocy której poszkodowanej wypłacone zostanie odszkodowanie w wysokości 6 tys. na rękę.



Pracownica domagała się niemalże od samego początku umowy o pracę, ale dyrektorzy firmy nie chcieli takiej podpisać. Innym pracownikom od pewnego czasu też zaczęto zmieniać umowy cywilno-prawne na umowę o pracę.

W pozwie do sądu podkreślono, iż Kodeks pracy jasno definiuje w art. 22 stosunek pracy. Praca pomywaczki była wykonywana na takich właśnie warunkach tj. w określonym czasie, w określonym miejscu i pod określonym nadzorem. Pracodawca wykorzystał też fakt młodego wieku pracownicy, która wcześniej zatrudniona była tylko kilka miesięcy na umowę zlecenie w sklepie i w gastronomii. Nigdy w przeszłości nie zawarto z nią umowy o pracę. Pracodawca wprowadził pracownicę w błąd tłumacząc, że na zajmowanym stanowisku nie ma konieczności, a nawet możliwości podpisywania umowy o pracę – co oczywiście było nieprawdą.

W ten sposób pozbawiono pracownicę prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego, co stanowiło naruszenie art. 152 Kodeksu pracy. Co istotniejsze w tym przypadku powinien mieć zastosowanie art. 177 § 1 Kodeksu pracy, mówiący że pracownicy powinna przysługiwać szczególna ochrona z tytułu ciąży. Należy domniemywać, że istniejący w firmie system zatrudniania na umowę zlecenie, odnawianych co miesiąc, był wprowadzony, aby pracodawca mógł uniknąć obowiązków wynikających z art. 177 § 1 i § 3 Kodeksu pracy. Kobiety pracujące w tym barze sushi zatrudniane były na umowy cywilno-prawne, gdy np. kucharze mieli umowy o pracę.

Poszkodowana i pełnomocnik związkowy z Inicjatywy Pracowniczej zażądali ustalenia stosunku pracy i przywrócenia do pracy. Ostatecznie jednak postanowiono podpisać ugodę, zwłaszcza, że stan zdrowia ciężarnej, nie pozwala w obecnej chwili na podjęcie pracy.

W tym barze do Inicjatywy Pracowniczej należało kilka osób. Informowali oni o bardzo trudnych warunkach BHP i łamaniu prawa pracy w barach sushi. ■

Bielsko-Biała: Dyrekcja Szpitala przegrywa kolejne procesy

31 grudnia 2008 roku członkini Inicjatywy Pracowniczej została zwolniona z pracy. W SP ZOZ zatrudniona była, jako terapeutka zajęciowa. Pomimo sprzeciwu Inicjatywy Pracowniczej, która poinformowała pracodawcę o ochronie związkowej jakiej podlega, pracodawca podjął decyzje o jej bezprawnym zwolnieniu. 28 października 2010 roku sąd przywrócił członkinię IP do pracy.

29 grudnia 2008 roku do sądu pracy wpłynął pozew przeciwko Specjalistycznemu Psychiatrycznemu Zespołowi Opieki Zdrowotnej w Bielsku-Białej. Poszkodowana domagała się „uznania wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenia do pracy". 19 lutego 2009 odbyło się pierwsze z czterech posiedzeń Sądu Pracy w tej sprawie. Na drugiej rozprawie zostali przesłuchani świadkowie. Między innymi Jacek Z. i Andrzej Kliś, działacze Inicjatywy Pracowniczej w SP ZOZ. Rozprawie przewodniczyła SSR Mariola Adamiec–Witek. Podczas przesłuchania Andrzeja Klisia, sąd nie zezwolił na korzystanie z dokumentacji związkowej. Domagał się szczegółowej znajomości dat i dokumentów związkowych z przed kilku miesięcy. Istotne w sprawie jest to, że przesłuchiwany do sądu stawił się z kompletem dokumentacji związkowej, zawierającymi uchwały i protokoły Komisji Zakładowej, aktualnym wyciągiem z KRS, statutem związku, oraz ich kopiami dla obu stron i sądu.

2 lutego 2010 roku odbyło się czwarte posiedzenie sądu pierwszej instancji, na którym zapadł kontrowersyjny wyrok, zgodnie z którym powództwo przeciw SP ZOZ zostało oddalone. Sąd już na początku procesu nie uznał ochrony związkowej poszkodowanej, równocześnie nie zażądał, ani nie chciał przyjąć do akt dowodowych dokumentacji związku.

Poszkodowana nie dała za wygraną i skierowała sprawę do apelacji. Pierwsza rozprawa odbyła się 1 marca 2010 roku. Wyrok zapadł podczas trzeciego posiedzenia sądu drugiej instancji, czyli 28 października 2010 roku i był pomyślny dla poszkodowanej. Sąd Apelacyjny przyznał rację członkini OZZ Inicjatywa Pracownicza i orzekł przywrócenie jej do pracy.

W miesiąc później na posiedzeniu w dniu 29 listopada 2010 r. zapadł kolejny wyrok zgodnie z którym, innej członkini OZZ Inicjatywa Pracownicza, pracodawca jest zobowiązany wypłacić maksymalne odszkodowanie i pokryć koszty procesu. Na ogłoszeniu wyroku nie stawił się ani pełnomocnik, ani sam Dyrektor SP ZOZ



Józef Kuliński. Sąd uznał, że członkini IP została zwolniona z pracy w SP ZOZ niezgodnie z polskim Prawem Pracy

26 kwietnia 2010 roku Pani Renata została zwolniona w trakcie urlopu chorobowego (tzw.: L4). Wcześniej, o planowanym zwolnieniu członkini związku pracodawca poinformował komisję zakładową związku. W odpowiedzi na to Inicjatywa Pracownicza wystosowała pismo do pracodawcy, w którym czytamy min.: „Naszym zdaniem istnieje podejrzenie, że decyzja o zwolnieniu Pani Renaty... może być związana z możliwością zaistnienia praktyk mobbingowych w naszym zakładzie, o których naszą organizację związkową w osobnych pismach informowali pracownicy SP ZOZ".

W dalszej części odpowiedzi związek zaapelował o wstrzymanie decyzji o zwolnieniu Pani Renaty do momentu zakończenia trwającej w tym samym czasie kontroli Okręgowej Inspekcji Pracy, oraz umożliwienia zapoznania się jej z protokołem pokontrolnym. Pracodawca pomimo to zwolnił Panią Renatę. W pierwszych dniach maja 2010 roku sprawa trafiła do Sądu Pracy.

Jednak już 22 czerwca 2010 roku Dyrektor Józef Kuliński skierował do OZZ Inicjatywa Pracownicza pismo dotyczące planowania ponownego zwolnienia Pani Renaty z dniem 09 lipca 2010 roku. Tym razem rozwiązanie umowy o prace bez wypowiedzenia z winy pracownika, na podstawi art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy.

Związek ponownie domagał się wstrzymania wszelkich decyzji do momentu zakończenia procesu sadowego. W piśmie czytamy min.: „Niezrozumiały jest fakt próby dwukrotnego zwolnienia tego samego pracownika. Z informacji jakie posiadamy, wynika że rozwiązał Pan umowę o pracę z P. Renatą w sposób niezgodny z prawem pracy, to znaczy w okresie trwania zwolnienia chorobowego, tzw. „L4". Sprawę tą rozpatruje obecnie sąd pracy, o czym Panu zapewne wiadomo." Dalej czytamy: „W wyniku ostatniej kontroli PIP, inspektor pracy stwierdził, że „w kontrolowanym zakładzie istnieją uzasadnione przesłanki do stwierdzenia mobbingu". Istotne jest także to, że stwierdzenie to odnosi się do prawdopodobnych działań względem P. Renaty."

Pierwsza rozprawa przeciwko Specjalistycznemu Psychiatrycznemu Zespołowi Opieki Zdrowotnej odbyła się 26 czerwca 2010 roku. W trakcie prowadzonej sprawy przesłuchiwany był Dyrektor SP ZOZ Józef Kuliński, oraz pracownicy administracji szpitala. W toku postępowania odbyły się jeszcze trzy rozprawy, aż zapadł wyrok korzystny dla naszej członkini. ■

Głogów: Pracodawca zwróci zaległą wypłatę

18 listopada w sądzie pracy w Głogowie odbyła się rozprawa z powództwa Anny Kaczmar, reprezentowanej przez działaczkę Inicjatywy Pracowniczej Ewelinę Madej przeciwko firmie „Leszek Soboń Cukiernictwo". Anna Kaczmar wstąpiła do IP i poprosiła o przydzielenie jej z ramienia związku pełnomocnika w toczącym się już przewodzie sądowym. Pracownica pozwała firmę, ponieważ nie otrzymała wynagrodzeniem za jeden miesiąc i świadczeń z tytułu urlopu macierzyńskiego.

Sprawa zakończyła się ugodą, zgodnie z którą pracodawca ma zwrócić w ciągu miesiąca w całości zaległe wynagrodzenie i zaległe świadczenia za urlop macierzyński. W zamian za to ustalono, że koszty procesu znoszą się wzajemnie. Pracownica otrzyma łącznie 2500 zł.

Pracodawca w odpowiedzi na pozew oskarżył pracownicę o spowodowanie znacznych strat. Zajęcia wynagrodzenia i świadczeń za urlop macierzyński miał dokonać w ramach rekompensaty za poniesione szkody. Oskarżenia okazały się bezpodstawne, a sam sposób działania pracodawcy były w sposób oczywisty niezgodny z prawem, ponieważ wynagrodzenie podlega ustawowej ochronie, a pracodawca na podstawie przepisów prawa pracy może samodzielnie wyegzekwować od pracownika nie więcej niż 10 proc. miesięcznego wynagrodzenia i tylko i wyłącznie w przypadku naruszenia przez pracownika zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w związku z nieprzestrzeganiem przepisów przeciwpożarowych. W celu wyegzekwowania większych kwot tytułem odpowiedzialności materialnej pracownika musiałby wytoczyć proces.

Tymczasem pracodawca samowolnie zajął kwotę 2500 zł za rzekome spowodowane straty w asortymencie w postaci rozmrożenia lodów. O tym, że zdarzenie to zaważyło na zajęciu wynagrodzenia i świadczeń macierzyńskich, pracownica dowiedziała się dopiero z odpowiedzi na pozew, wiele miesięcy po wskazanym przez pracodawcę zajściu. Pracodawca nie przytoczył jednak rzeczowych dowodów na to, że to definitywnie z jej winy poniósł straty. Twierdził również, że zajął te świadczenia bo pracownica nie zgłosiła się po nie w terminie i na tej podstawie domagał się całkowitego oddalenia pozwu jako nieuzasadnionego.

„Twierdzenia pracodawcy były co najmniej śmieszne – wypowiada się Ewelina Madej – Nie obawialiśmy się rozstrzygnięć sądu – ugoda to był nasz wybór. Ugoda spowoduje, iż zaległe świadczenia szybciej dotrą do pracownika, niż byłoby to możliwe na podstawie wyroku, od którego pracodawca by się z pewnością odwołał, co odwlekłoby definitywne rozstrzygnięcie sprawy o kolejne dwa do trzech miesięcy".

Jeżeli pracodawca nie odda zagarniętych pieniędzy dobrowolnie w ciągu miesiąca, wyegzekwowaniem ich zajmie się komornik. ■

Poznań: Członek IP z Cegielskiego przywrócony do pracy

14 stycznia 2011 roku zapadł prawomocny wyrok w sprawie przywrócenie do pracy Wojciecha Majchrzaka, członka Inicjatywy Pracowniczej i pracownika zakładów Cegielskiego. Majchrzak bezprawnie został zwolniony we wrześniu 2009 roku, bowiem bez powiadomienia związku zawodowego wręczono mu wypowiedzenie z pracy.

21 września 2009 roku Komisji Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza otrzymała imienną listę około 470 osób przeznaczonych do zwolnienia grupowego. Wśród nich nie było Majchrzaka. Mimo to następnego dnia otrzymał on zawiadomienie o zamiarze zwolnienia, a tydzień później (29 września) wypowiedzenie. Inicjatywa Pracownicza otrzymała informację o zamiarze zwolnienia Majchrzaka dopiero 2 października i na interwencję było już za późno. Zawiadomiono Państwową Inspekcję Pracy, która jasno stwierdziła, iż zwolnienie odbyło się z naruszaniem ustawy o związkach zawodowych, kodeksu pracy i ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunku pracy; było ono niezgodne z regulaminem zwolnień



grupowych przyjętym przez samego pracodawcę. Wyniki kontroli PIP były znane już w połowie października, kiedy jeszcze Majchrzak pracował (na wypowiedzeniu) w Cegielskim, jednak pracodawca nie uczynił nic, aby naprawić swój błąd.

Główna osią sporo był fakt, że jeżeli związek wiedziałby o zamiarze zwolnienia, wystąpiłby w obronie Majchrzaka. Przepracował on 39 lat, z czego ostatnie 35 lat w Cegielskim i w momencie zwolnienia brakowało mu roku, aby móc się ubiegać o świadczenia przedemerytalne. Z pierwotnej listy przeznaczonych do zwolnień wykreślono kilkadziesiąt osób, co znaczy, że interwencje indywidualne pracowników i reprezentujących ich związków zawodowych były brane pod uwagę przez pracodawcę i być może, tak by się stało w przypadku Majchrzaka. Pozwoliłoby mu to na godne zakończenie kariery zawodowej i płynne przejście na emeryturę, w razie nie znalezienia innego zatrudnienia, co w jego sytuacji (z uwagi na wiek i charakter pracy) jest trudne.

Przed sądem pracodawca w zasadzie nie kwestionował faktu, iż pracownika zwolniono z naruszeniem procedury i oferował trzymiesięczne odszkodowanie. Pełnomocnik związkowy Jarosław Urbański, występujący w obronie Majchrzaka, nie zgodził się na nie, żądając przywrócenia do pracy. 11 czerwca 2010 roku sąd pierwszej instancji przychylił się do argumentacji pełnomocnika powoda i po przesłuchaniu świadków, zasądził przywrócenie do pracy. Z decyzją tą nie zgodził się pracodawca. Podnosił on w czasie procesu trzy główne argumenty:

- Po pierwsze twierdził, iż stanowisko pracy Majchrzaka zostało zlikwidowane i nie ma on gdzie powrócić do pracy. W Apelacji napisano, że wprawdzie materialnie maszyna, na której Majchrzak pracował, w dalszym ciągu stoi, ale w sensie ekonomicznym jego stanowisko zlikwidowano.
- Po drugie pełnomocnik pozwanego twierdził, iż zakład znajduje się w trudnej sytuacji finansowej, która nie pozwala na przyjmowanie pracowników. Przedstawiono dowody, że spółka zamknęła 2009 rok stratą 20 mln złotych.
- Po trzecie twierdzono, że pracownik nie posiadał wystarczających kwalifikacji i dlatego musiał zostać zwolniony.

Pełnomocnik powoda stwierdził natomiast, że co do istnienia stanowiska pracy, nie można się zgodzić z argumentacją zawartą w Apelacji. Podkreślił, że sam pozwany nie przeczy, że stanowisko pracy w sensie materialnym istnieje. Argument natomiast, że zostało zlikwidowane w sensie ekonomicznym, jest trudny do zaakceptowania, bowiem przyjęcie jego oznaczałoby, że prawie każde zwolnienie (szczególnie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy), łączyłoby się z likwidacją stanowiska pracy. Zatem jakiekolwiek przewidziane przecież w prawie pracy przywrócenie do pracy, nie miałoby uzasadnienia. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w sposób nieuprawniony ograniczałoby to powództwo. Pełnomocnik powoda stwierdził w mowie końcowej: „zakład istnieje, wydział na którym pracował Majchrzak – istnieje, maszyna na której pracował stoi – przywrócenie go zatem do pracy jest możliwe".

Po drugie stwierdzono, że nie ulega wątpliwości, że w 2009 roku pracodawca znalazł się w trudnej sytuacji ekonomicznej, co spowodowało zwolnienie 40 procent załogi i straty finansowe. Jednak w latach poprzednich, mówił pełnomocnik Majchrzaka, spółka odnotowywała zyski, w tym trzy lata temu 31 mln netto. Sytuacja finansowa w 2010 się ustabilizowała, o czym świadczy fakt, iż nie przewiduje się dalszych zwolnień grupowych, ani firma nie ogłosiła upadłości. Wahnięcia koniunktury są normalną sprawą, z którą każdy pracodawca, jako podmiot w grze rynkowej, winien się liczyć. W rozpatrywanym przypadku – kontynuował pełnomocnik związkowy – mamy do czynienia z przypadkiem indywidualnym, który nie ma w zasadzie żadnego lub bardzo niewielki wpływ na sytuację finansową zakładu, ale jest decydujący dla sytuacji życiowej powoda.

Wreszcie po trzecie sąd apelacyjny w uzasadnieniu ustnym stwierdził, iż trudno dać wiarę, że osoba, która przepracowała 35 lat w jednym zakładzie i przetrwała liczne zwolnienia, nie posiadała odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Sąd podkreślił, iż świadczy o tym także to, iż nie znalazł się on na pierwotnej liście do zwolnień. Wyrok jest prawomocny. ■

Poznań, Bydgoszcz: W Jutrzence batalia o zaległe premie

Związki zawodowe z Colian Jutrzenki (Goplany) poszły na ugodę z pracodawcą w sprawie premii jakie firma była winna pracownikom za 2007 rok. Zgodziły się, aby otrzymali oni jedynie 67 procent z tego co im przysługiwało według Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Na zakładzie mówi się, że związkowcy działali pod presją, bowiem pracodawca szantażował ich, że ujawni, iż kilkudziesięciu prominentnych członków związków nadużywało pieniędzy z funduszu socjalnego. Zagroził powiadomieniem prokuratury. Niektórzy jednak pracownicy dochodzą dalej na drodze sądowej swoich praw.

Szefostwo Jutrzenki (do której należy także poznańska Goplana) nie chciało pierwotnie uznać, pomimo opinii PIP, prawa pracowników do zapisanej w ZUZP premii. Chodziło o kwotę około 2000-3000 złotych na pracownika. Właścicielowi Janowi Kolańskiemu umniejszyłoby to zysk o dobre kilka milionów złotych. Bez wątpienia na zmianę stanowiska pracodawcy, wpłynął korzystny dla pracowników prawomocny wyrok sądu w Bydgoszczy, który zapadł wiosną 2010 roku. Obejmował on jednak prawdopodobnie jedynie 20 osób, wcześniej zwolnionych z Jutrzenki. Dodatkowo na tym tle doszło w Poznaniu i Bydgoszczy do protestów. Krążyła petycja i ulotki pod zakładami. Na temat roszczeń pracowników pojawiło się też kilka publikacji prasowych. Szefostwo Jutrzenki musiało się liczyć z kolejną falą pozwów. Tylko do Inicjatywy Pracowniczej przystąpiło 50 osób z Poznania, które zamierzały walczyć o swoje. Upoważniona kancelaria prawna wystąpiła w lipcu 2010 roku w ich imieniu z żądaniem zapłaty. Rozważana była możliwość skierowania tzw. pozwu zbiorowego. Niestety okazało się, że wykreślono z nowopowstałej ustawy możliwość kierowania pozwów

zbiorowych w sprawach pracowniczych. Osobno zaczęli się organizować pracownicy Jutrzenki w Bydgoszczy, którzy także zagrozili masowymi pozwami.

Na przełomie czerwca i lipca Colian Jutrzenka podpisała ze związkami zawodowymi porozumienie, ma mocy którego pracownicy otrzymali tylko 67 procent należnej im kwoty. Miało to nastąpić pod presją. Wcześniej ujawniono, że doszło do nadużyć funduszu socjalnego i dyrekcja zakładów zagroziła konsekwencjami, które dotknęłyby niektórych działaczy związkowych z Bydgoszczy.

Wobec takiego stanowiska związków zawodowych, większość poszkodowanych zdecydowała się w lipcu i sierpniu 2010 roku podpisać z pracodawcą ugodę. Dla większości z nich wizja indywidualnych batalii sądowych, toczonych przez rok lub dwa, skutecznie zniechęciła do dochodzenia pełnej kwoty premii. Niektórzy jednak skierowali do sądów pozwy. Siedem osób domaga się pełnej kwoty premii plus należne odsetki (liczone od połowy 2008 roku). Odbyły się już pierwsze rozprawy, a następne posiedzenie sądu w tej sprawie miało się odbyć w połowie stycznia. Sprawa pięciu innych osób odbyła się w połowie grudnia. W chwili zamykania tego numeru Biuletynu nieznana była sytuacja w związku z ww. pozwami. ■



Tomaszów Maz.: Inspekcja Pracy w Roldrobiu

12 października 2010 roku na stronie internetowej Inicjatywy Pracowniczej opublikowaliśmy materiał dotyczący warunków i stosunków pracy jakie panują w tomaszowskim Roldrobie. Inicjatywa Pracownicza powiadomiła Inspekcję Pracy. Spora część naszych zarzutów się potwierdziła. Wcześniej dyrekcja Roldrobiu kategorycznie zaprzeczała oskarżeniom i zażądała zdjęcia materiału ze strony IP, grożąc sądem.

Od kilku miesięcy Inicjatywa Pracownicza była w kontakcie z jednym z działaczy związkowych na terenie Roldrobiu. Kilkakrotnie informował on IP o nieprawidłowościach na terenie zakładu i bierności tamtejszych związków zawodowych. Rozważał możliwość założenia komisji IP. Osoba ta została zwolniona, zdążyła jednak przedstawić Inicjatywie Pracowniczej raport, który opublikowaliśmy w październiku 2010 roku na stronie internetowej.

Dyrekcja Roldrobiu w piśmie z 14 października zaprotestowała i napisała, „iż wszelkie normy przepisów pracowniczych jak i bhp są przestrzegane, w szczególności te dotyczące czasu pracy i wynagrodzeń. Nie stwierdzono też ani jednego udokumentowanego przypadku mobbingu. Organizacja pracy zapobiega skutecznie dźwiganiu przez pracowników ładunków ponadnormatywnych".

Inicjatywa Pracownicza powiadomiła PIP. Raport Inspekcji Pracy z Piotrkowa Trybunalskiego datowany na 4 listopada stwierdza m.in., że:
1. W liczącym wg naszego rozeznania około 560 pracowników - zakładzie, aż 407 z nich zatrudnionych jest na czas określony, nawet przez łączny okres 6 lat. Z niektórymi z nich umowy zawierano na czas określony po raz trzeci, co jednak nie stanowiło naruszenia prawa pracy, bowiem zakład podlega pod przepisy ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego... zezwalającej na taki proceder.
2. Jak stwierdził Inspektor Pracy: „Obecny taryfikator wynagrodzenia określony w Układzie Zbiorowym Pracy nie zawsze odpowiada stawkom zamieszczonym w umowach o pracę. Pracodawca zostanie zobowiązany do uaktualnienia taryfikatora stawek zasadniczych".
3. Inspektor Pracy „zwrócił uwagę" - czy ciężary dźwigane przez pracowników nie przekraczały obowiązujących norm. Nie stwierdził takich przypadków. W innym jednak miejscu raportu podaje, że przedstawiciele związków zawodowych i społeczny inspektor pracy stwierdzili: „że zdarzały się



przypadki dźwigania ciężarów ponad obowiązujące normy. Wynikało to nieraz z postępowania pracowników, którzy chcieli szybciej wykonać swoją pracę".
4. W pełni potwierdziły się doniesienia o nieodpowiednich warunkach panujących w szatni dla pracowników (zbyt niska temperatura i brak odpowiedniej wentylacji).
5. W raporcie datowanym na 26 listopada Inspekcja Pracy odniosła się do zarzutu nieprzestrzegania norm dotyczących czasu pracy. Czytamy w nim, iż kontrola „ujawniła szereg nieprawidłowości dotyczących braku prawidłowych regulacji w treści Regulaminu Pracy Spółki odnośnie systemów czasu pracy faktycznie obowiązujących w zakładzie..." W związku z ujawnionymi nieprawidłowościami „do pracodawcy skierowano środki prawne zobowiązujące go do niezwłocznego wypłacenia należnego wynagrodzenia, natomiast wobec

osoby winnej popełnienia w/w wykroczeń podjęto prawem przewidziane środki”.

Nie wszystkie zarzuty Inicjatywy Pracowniczej zostały potwierdzone przez Inspekcję Pracy, np. te dotyczące przymuszania do pracy w dni wolne od pracy i w nadgodzinach, problemów z uzyskaniem urlopów itd. Co do mobbingu, może zakład zgodzi się na anonimową ankietę przeprowadzona przez PIP? Zapytani przez Inspektora Pracy pracownicy stwierdzić mieli, że nie było tego typu naruszeń norm prawa pracy. Oczywiście nie znaczy to, że ich faktycznie nie ma, ale że być może nie zostały wykryte.

Publikacja na stronach internetowych i kontrola PIP odbiły się głębokim echem w firmie i wiadomym jest, że pracodawca zrobił wszystko, aby jeszcze przed kontrolą pewne sprawy uporządkować (i dobrze). Natomiast związki zawodowe, zrobiły, jak się wydaje, do tej pory za mało, aby do pewnego typu nadużyć nie doszło. W każdym razie sytuacja jest daleka od tej, którą opisała dyrekcja Roldrobiu, że: „wszelkie normy przepisów pracowniczych jak i bhp są przestrzegane”. Jak widać jednak nie wszystkie. ■

Bielsko-Biała: Polityka antymobbingowa w SP ZOZ

OZZ Inicjatywa Pracownicza i Dyrekcja SP ZOZ w Bielsku-Białej doszły do porozumienia co do kształtu i zasad działania Zespołu Etycznego. Zespół ten ma pełnić min. funkcje Komisji Antymobbingowej, o której powołanie wnioskowała PIP. Pracodawca 20 września 2010 roku skierował wniosek do związków zawodowych w sprawie wydelegowania przedstawiciela do prac w Zespole Etycznym.

Wskazana została członkini zarządu związku. Dodatkowo zawnioskowano o zorganizowanie spotkania Dyrekcji z Inicjatywą Pracowniczą, w celu ustalenia zasad powołania i działania Zespołu oraz kształtu Regulamin Zespołu Etycznego

Pracodawca zastosował unik. Na dzień 05 października 2010 zwołał zebranie Zespołu Etycznego, na którym przedstawił jej członkom regulamin, bez wcześniejszej konsultacji z organizacją związkową. Inicjatywa Pracownicza domagała się wpływu na jego kształt, by dopilnować zgodności treści ze wskazaniami PIP, oraz by ustalić kompetencje przedstawiciela związku.

W tym samym piśmie - Dyrekcja SPZOZ wyznaczyła spotkanie z Inicjatywą Pracowniczą na 13 października 2010 roku, czyli po ustaleniu kluczowych kwestii dotyczących Zespołu.

Odpowiedzią na zaistniałą sytuacje była rezygnacja przedstawicielki Inicjatywy Pracowniczej z prac w Zespole. W piśmie skierowanym do Dyrekcji czytamy: „W związku z wątpliwościami OZZ Inicjatywa Pracownicza dotyczącymi demokratyczności zasad funkcjonowania Zespołu Etycznego zrzekam się funkcji Członka Zespołu.”

Zgodnie z wytycznymi PIP Komisji Antymobingowej (w tym przypadku Zespołu Etycznego) powinna ona składać się z przedstawiciela or-



ganizacji związkowej, przedstawiciela kierownictwa zakładu, oraz psychologa.

Proponowany przez Dyrektora Józefa Kulińskiego regulamin zespołu, nie przewidywał m.in. sytuacji, w której Dyrektor SPZOZ byłby mobberem. Narzucał konieczność swojej akceptacji, wszystkich działań i decyzji zespołu, pozbawiając ją niezależności.

Dodatkowo związek za PIP domagał się wpisania wewnętrznych przepisów antymobbingowych do Regulaminu Pracy, by w chwili ich złamania Dyrekcja SPZOZ nie mogła uniknąć konsekwencji prawnych. W przypadku nie włączenia takiego zapisu do regulaminu, polskie prawodawstwo nie przewiduje żadnych sankcji za ich nieprzestrzeganie.

29 października, po ponad trzech miesiącach udało się doprowadzić do spełnienia żądań Inicjatywy Pracowniczej dotyczących Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w SP ZOZ w Bielsku-Białej. Ustalono kształt Regulaminu ZE, uwzględniając sytuacje w której Dyrektor jest mobberem. Razem z zarządzeniami Dyrekcji włączono Regulamin ZE do Regulaminu Pracy. Dodatkowo wyeliminowano zapisy proponowane przez Dyrektora, które zdaniem związku są niezgodne z prawem cywilnym ■



KOBIETY Z INICJATYWĄ

Ochrona rodzicielstwa: Urlop macierzyński, urlop na prawach urlopu macierzyńskiego i urlop ojcowski

Urlop macierzyński to płatne zwolnienie od świadczenia pracy z tytułu urodzenia dziecka. Urlop macierzyński ma zapewnić kobiecie ochronę zdrowia podczas ostatnich tygodni ciąży, regenerację sił po porodzie oraz możliwość sprawowania opieki nad dzieckiem w pierwszych tygodniach życia.



Pracownica może przekazać prawo do części urlopu macierzyńskiego zatrudnionemu w oparciu o umowę o pracę ojcu dziecka. W takim przypadku mówimy o urlopie pracownika-ojca na prawach urlopu macierzyńskiego.

Od niedawna pracownik może skorzystać z urlopu ojcowskiego przeznaczonego tylko dla mężczyzn, którego nie można się zrzec na rzecz matki dziecka.

Warunkiem uzyskania prawa do urlopu macierzyńskiego, urlopu dla pracownika-ojca na prawach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu ojcowskiego jest zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę, niezależnie od tego czy umowa o pracę zawarta jest na czas określony czy nieokreślony. Urlopy te nie przysługują osobom zatrudnionym w oparciu o umowy cywilnoprawne (umowa zlecenie i umowa o dzieło) oraz osobom samo zatrudnionym (prowadzącym działalność gospodarczą).

Podczas urlopu macierzyńskiego, urlopu pracownika-ojca na prawach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu ojcowskiego pracownicy pobierają zasiłek macierzyński w wysokości 100 procent podstawy wymiaru tego zasiłku [patrz niżej – sposób wyliczania wysokości zasiłku macierzyńskiego].

Od 1 stycznia 2010 roku urlop macierzyński został podzielony na dwie części – urlop podstawowy oraz urlop dodatkowy. Długość podstawowego urlopu macierzyńskiego uzależniona jest od liczby urodzonych żywych dzieci i wynosi odpowiednio:
1) 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
2) 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
3) 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
4) 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
5) 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Co najmniej dwa tygodnie tego urlopu można odebrać przed przewidywaną datą porodu. W takim przypadku po porodzie przysługuje pozostała, niewykorzystana część urlopu. Jeżeli pracownica nie skorzystała z urlopu macierzyńskiego przed porodem, za pierwszy dzień urlopu uznaje się dzień porodu wskazany w skróconym akcie urodzenia lub zaświadczeniu lekarskim o porodzie, który należy dostarczyć pracodawcy.

Obowiązkowo pracownica musi wykorzystać 14 tygodni urlopu macierzyńskiego. Służy on regeneracji sił po porodzie i nie może być skrócony. Z pozostałej części urlopu kobieta może zrezygnować lub przekazać go na rzecz ojca dziecka. Ojciec dziecka rozpocznie wtedy pobieranie urlopu na prawach urlopu macierzyńskiego. Zarówno rezygnacja z części urlopu macierzyńskiego jak i rozpoczęcie urlopu pracownika-ojca odbywa się na pisemny wniosek składany przez rodziców dziecka u swoich pracodawców. Wnioski takie należy złożyć co najmniej 7 dni przed powrotem matki do pracy lub rozpoczęciem urlopu przez ojca.

Po wykorzystaniu urlopu podstawowego, pracownicy – matka lub ojciec – mogą złożyć pisemny wnio-

sek o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu dla pracownika-ojca. W 2011 roku dodatkowy urlop macierzyński oraz urlop dla pracownika-ojca wynosi 2 tygodnie przy urodzeniu jednego dziecka i 3 tygodnie przy urodzeniu dwoje lub więcej dzieci. W latach 2012 i 2013 wymiar dodatkowego urlopu wzrośnie do odpowiednio: 4 i 6 tygodni, a od 2014 roku wyniesie 6 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka oraz 8 tygodni przy urodzeniu dwójki lub więcej dzieci.

Urlop dodatkowy można pobrać tylko bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (urlopie na prawach urlopu macierzyńskiego).

Podczas pobierania urlopu dodatkowego pracownicy mogą podjąć pracę u dotychczasowego pracodawcy w wymiarze nieprzekraczającym połowy pełnego wymiaru czasu pracy (nie więcej niż pół etatu).

Od 1 stycznia 2010 roku wprowadzono także urlop ojcowski, przeznaczony tylko dla mężczyzn, który można wykorzystać w dowolnym momencie podczas pierwszych 12 miesięcy życia dziecka. W 2011 roku ojcu przysługuje 1 tydzień urlopu, a od 2012 roku – 2 tygodnie. Urlopu tego nie można przekazać matce. Jeśli pracownik go nie wykorzysta, urlop ten przepada.

Od 1 stycznia 2011 roku zmieniono przepisy dotyczące urlopów ojców adoptujących dzieci. Urlop ojcowski po adopcji dziecka może być odebrany w ciągu roku od uprawomocnienia się postanowienia o przysposobieniu (adopcji) dziecka, nie później niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia (lub 10 roku życia, jeżeli wobec dziecka podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego). Tak samo jak w przypadku ojców biologicznych, w 2011 roku wymiar urlopu ojcowskiego to 1 tydzień, a w 2012 - 2 tygodnie.
Pracodawca nie może odmówić udzielenia żadnego z rodzajów urlopów: urlopu macierzyńskiego, urlopu dla pracownika-ojca na prawach urlopu macierzyńskiego (zarówno w wymiarze podstawowym, jak i dodatkowym) oraz urlopu ojcowskiego. Ponadto pracownikom korzystającym z tych urlopów Kodeks Pracy gwarantuje powrót na dotychczasowe stanowisko pracy, a gdy nie jest to możliwe – na stanowisko równorzędne za tą samą płacę.

Zasiłek macierzyński:
Zasiłek macierzyński przysługuje osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym – czyli, m.in. wszystkim pracownikom zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę na czas określony i nieokreślony, a także w przypadku zatrudnienia w oparciu o umowę zlecenie - jeżeli matka dziecka w chwili porodu była objęta ubezpieczeniem chorobowym.

Uwaga! W przypadku umowy zlecenia ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne. Należy pamiętać, aby zgłosić pracodawcy chęć objęcia ubezpieczeniem chorobowym przed podpisaniem umowy.

Podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających poród. W przypadku gdy kobieta zatrudniona była krócej niż 12 miesięcy przed porodem, podstawią wymiaru zasiłku jest średnia ze wszystkich przepracowanych pełnych miesięcy kalendarzowych. Zasiłek macierzyński wynosi 100 procent wynagrodzenia lub przychodu stanowiącego podstawę jego wymiaru. Podstawą do wypłaty zasiłku macierzyńskiego jest skrócony akt urodzenia, który należy dostarczyć pracodawcy lub - jeżeli zatrudnienie ustało z dniem porodu – do oddziału ZUS. ■

Gdańsk: Przeciwko osiedlom kontenerowym

5 stycznia w Gdańsku odbyła się wystawa zdjęć i debata na temat osiedli kontenerowych zorganizowana przez Federację Anarchistyczną (FA) i Inicjatywę Pracowniczą (IP) z Trójmiasta i Poznania oraz gdańską Grupę Inicjatywną „Nic o Nas Bez Nas". Trwający od dłuższego czasu spór pomiędzy środowiskiem anarchistycznym w Gdańsku, a władzami tego miasta, dotyczący polityki mieszkaniowej, szeroko relacjonowany przez lokalną prasę, spowodował, iż na debatę wstawiło się blisko 100 osób.

Świetlica „Krytyki Politycznej", w której odbyło się spotkanie, pękała w szwach. Przyszli działacze różnych organizacji (obok wyżej już wymienionych np. Młodzi Socjaliści), radni PiS i SLD, przedstawiciele organizacji pozarządowych, pracownicy ośrodków pomocy społecznej i zwykli lokatorzy związani z „Nic o Nas Bez Nas", a także regionalna prasa, która relacjonuje szeroko to wydarzenie.

Prezentacja podzielona była na trzy części. Łukasz Muzioł z „Nic o Nas Bez Nas" oraz FA Trójmiasto, mówił przede wszystkim na temat projektu postawienia kontenerowego osiedla w Gdańsku. Pomysł ten jest ściśle związany z forsowanymi przez rządzącą miastem Platformę Obywatelską zmianami w polityce mieszkaniowej. Pod koniec 2009 roku Rada Miasta podjęła uchwałę, która od 1 stycznia 2011 roku podwyższała stawki czynszowe w lokalach komunalnych z 4 złotych do 10 złotych i 20 groszy za metr kwadratowy. Rozwiązanie to zakłada, że czynsz będzie naliczany indywidualnie, co ma uchronić najbiedniejszych przed skutkami tych zmian. Działacze anarchistyczni twierdzą jednak, że w praktyce zdecydowaną większość lokatorów, również tych o niskim statusie materialnym, czeka znaczny wzrost opłat za mieszkania. Intencje władz miasta ujawnia jednocześnie forsowany projekt posadowienia osiedla kontenerowego, co zakłada ww. uchwała. Łukasz Muzioł mówił, że zablokowanie projektu budowy tego typu osiedli socjalnych, godzi w całą antyspołeczną politykę mieszkaniową miasta, które nie będzie miało gdzie pozbyć się lokatorów stawiających opór, albo zwyczajnie tych, którzy utracili zdolność opłat za swoje dotychczasowe mieszkania.

Katarzyna Czarnota z FA Poznań zaprezentowała zebranym wystawę zdjęć i swój projekt dotyczący dokumentacji warunków panujących w osiedlach kontenerowych lub o substandardowym charakterze. Na podstawie dokumentacji fotograficznej i zebranych wywiadów z mieszkańcami takich osiedli, stwierdziła, iż osiedla te nie nadają się do stałego zakwaterowania. W wyniku codziennej eksploatacji (pranie, gotowanie itd.) w połączeniu z brakiem wentylacji nawet w nowych kontenerach mieszkalnych powstaje grzyb, rozwarstwiają się materiały. Wilgoć

i brak odpowiedniej izolacji powoduje też, iż trudno w nich utrzymać ciepło. Z uwagi na przepisy (zakaz używania otwartego ognia) wszystkie urządzenia i ogrzewanie zasilane są elektrycznie, co powoduje, iż z definicji osoby o niskich dochodach, ponoszą wysokie koszty eksploatacji. Katarzyna Czarnota zwróciła także uwagę na z reguły peryferyjną lokalizację takich osiedli, co utrudnia ich mieszkańcom dojazdy do pracy i korzystania z miejskiej infrastruktury (szkoły, przychodnie, sklepy, punkty usługowe, komunikacja publiczna są oddalone od takich osiedli). Dodatkowo wybiera się szczególnie zdegradowane miejsca (np. w pobliżu składowisk różnych odpadów, torowisk), co dodatkowo piętnuje mieszkańców takich osiedli i wyklucza społecznie.



Jarosław Urbański z Inicjatywy Pracowniczej i FA Poznań, poświęcił kilka zdań na temat strategii wymuszania przez władze lokalne przyzwolenia na budowę takiego typu osiedli. Najpierw twierdzi się, że do kontenerowych osiedli będą kierowane szczególnie uciążliwe osoby, „degeneraci". Kiedy natomiast opinia społeczna już zaakceptuje takie rozwiązanie, to okazuje się, że większość mieszkańców osiedli kontenerowych to kobiety z dziećmi, osoby starsze i schorowane. Dalej Urbański stwierdził, iż problem ten dotyczy szerokich rzesz społecznych i wskazał, że jak wynika z oficjalnych statystyk GUS i Ministerstwa Sprawiedliwości, w ciągu ostatnich 15 lat do opuszczenia swojego lokum zostało zmuszonych szacunkowo około 1,5 mln mieszkańców, każdego bowiem roku do sądów trafia od 30 do 40 tys. pozwów o eksmisje. Siłą (czyli przez komornika) w tym samym czasie wyeksmitowano szacunkowo około 400 tys. osób. Liczba „dzikich eksmisji" dokonywanych przez kamieniczników bez wyroków sądowych, nie jest znana.

Urbański wskazał także na fatalne wyniki i negatywne konsekwencje polityki mieszkaniowej Gdańska i Poznania. Oba miasta w ciągu omawianych 15 lat „straciły" ponad 40 procent swoich zasobów lokalowych (analogicznie 25,5 tys. i 14,9 tys. mieszkań), a wybudowano nowych w omawianym okresie kolejno: 928 i 638 mieszkań. Każdego roku zatem miasta te traciły zdecydowanie więcej mieszkań niż potrafiły wybudować w ostatnich 15 latach, np. w budżetach na 2011 rok Gdańsk planuje sprzedać około 1700 mieszkań za kwotę około 30 mln złotych, a Poznań 1000 mieszkań za kwotę około 20 mln złotych.

Zarówno w Gdańsku, jak też w Poznaniu osiedla kontenerowe jeszcze nie funkcjonują. W pierwszym z wymienionych miast powstała szeroka koalicja „Gdańsk bez Kontenerów", która zamierza złożyć obywatelski projekt uchwały, zmieniający poprzednią uchwałę Rady Miasta z 2009 roku, dopuszczającą budowę kontenerowych lokali. Działacze chcą zebrać 5000 podpisów (potrzebują 2000) przeciwko budowie tego typu osiedli.

Gorąca i ciekawa dyskusja spowodowała, że spotkanie zakończyło się około godziny 22.00. Obecny na spotkaniu radny PiS postanowił przedstawić Radzie Miasta zdjęcia z osiedli kontenerowych zaprezentowane na debacie. ■

Hiszpania: Demonstracje przeciwko reformie emerytalnej

Zaprzyjaźniona z Inicjatywą Pracowniczą hiszpańska Powszechna Konfederacja Pracy (CGT) ogłosiła w dniu 27 stycznia wraz z innymi związkami zawodowymi w tym CNT i Solidarnością Roborniczą, 24-godzinny strajk generalny w Katalonii, Galicji i Kraju Basków przeciwko planowanej reformie emerytalnej. W 30 miastach Hiszpanii pod koniec zeszłego tygodnia odbyły się także, za wsparciem różnych organizacji społecznych, masowe demonstracje. W Barcelonie na ulice wyszło ok. 10 tys. protestujących.

Hiszpańskie związki anarchosyndykalistyczne sprzeciwiają się reformie emerytalnej, która ma zostać wprowadzona na podstawie umowy rządu, pracodawców oraz ugodowych związków zawodowych: postsocjalistycznej UGT i postkomunistycznej CC.OO. Nowy system, twierdzą w swoim oświadczeniu działacze CGT, uderza w pracowników w momencie kiedy bezrobocie w Hiszpanii wzrosło do ponad 20%, a banki i kapitał nadal prowadzą grabieżczą politykę. Będzie to drenaż kieszeni pracowników i ludności o niższych dochodach, cięcie praw socjalnych oraz faktyczne zniesienie dla młodzieży prawa do godnych świadczeń emerytalnych w przyszłości.

Nowy system między innymi: podnosi ustawowy wiek emerytalny z 65 do 67 lat;
podnosi też czas pracy jakim trzeba się wykazać, aby uzyskać pełne prawa emerytalne (z 35 do 37

lat pracy); w nowym systemie będzie można przejść na emeryturę w wieku 65 lat ze 100 procentowym świadczeniem, ale pod warunkiem, że pracownik przepracował 38,5 lat (wcześniej 35 lat); system ma być „przeglądany” co pięć lat i dostosowany do nowych danych demograficznych. I tak dalej.

CGT pisze, że spowoduje to, iż miliony pracowników (przede wszystkim młodych ludzi, pracowników zatrudnionych na kontraktach czasowych, migrantów, samozatrudnionych) nie zbierze wystarczającej ilości składek, by otrzymać godną emeryturę. Wszyscy będą pracować dłużej, aby uzyskać takie same emerytury jak dziś. Cała reforma emerytalna – twierdzi CGT - ma jedynie na celu promowanie prywatnych funduszy emerytalnych.

„Musimy walczyć – pisze w swoim oświadczeniu CGT – o prawo decydowania w sprawie podziału dóbr, o ograniczenie wieku emerytalnego do 60 lat, o bezwzględne ściganie oszustw podatkowych, wyższe opodatkowanie dla bogatych i zlikwidowanie istniejących dla nich rajów podatkowych”. CGT zapowiedziało „walkę do końca” na drodze strajku generalnego i powołanie paktu społecznego, aby walczyć o prawo do publicznej emerytur i bronić praw pracowniczych. ■

Spotkanie czerwono-czarnej koordynacji

W dniach 10-14 września 2010 roku, odbyło się spotkanie „RedBlack coordination” - koordynacji zrzeszającej anarchosyndykalistyczne związki zawodowe. Zebranie odbyło się we włoskim miasteczku Udine (północny-wschód Włoch, niecałe 10 kilometrów od granicy ze Słowacją) przy okazji festiwalu organizowanego przez Włoską Unię Związkową (USI). W skład koordynacji wchodzą następujące związki: CGT (Hiszpania), CNT-F (Francja), ESE (Grecja), USI (Włochy), IWW (Wielka Brytania), SAC (Szwecja), IP (Polska)

W spotkaniu udział wzięły delegacje wszystkich organizacji, z wyjątkiem IWW. Po raz pierwszy na spotkanie Koordynacji zaproszono także hiszpańską Solidarność Robotniczą (Solidaridad Obrera – kilkutysięczną federację skupiającą głównie pracowników transportu publicznego), która obecna była na prawach obserwatora. Spotkanie było poświęcone przede wszystkim 2 tematom: zasadom organizacyjnym oraz wspólnym kampaniom.

Aby usprawnić współpracę w ramach Koordynacji, uzgodniono powołanie rotacyjnego sekretariatu (odpowiedzialnego za organizację spotkań oraz zarządzanie funduszem solidarnościowym), powstanie funduszu solidarnościowego, przeznaczanego na pomoc najsłabszym członkom sieci oraz wsparcie finansowe w przypadku represji lub długotrwałych protestów a także uruchomienie wspólnej strony internetowej (w językach: angielskim, francuskim i hiszpańskim). W najbliższych miesiącach, każda organizacja powinna zdecydować ile i na jakich zasadach środków finansowych jest w stanie przekazać na cele funduszu. Funkcję sekretariatu Koordynacji na najbliższy rok objęło włoskie USI.

Aktywność Koordynacji w najbliższym czasie będzie skoncentrowana w trzech sferach:
- nawiązaniu kontaktów z nowymi organizacjami w krajach, gdzie nie ma jeszcze aktywnych organizacji zaangażowanych w Koordynację (m.in. wsparcie dla Słowackich anarchistów i Krajowej Konfederacji Pracy w Belgii);
- organizacji akcji solidarnościowych (m.in. z górnikami prowadzącymi strajk w OCP);
- działalności merytorycznej i propagandowej – w tym zakresie uzgodniono opracowanie wspólnej broszury analizującej wzrost aktywności skrajnej prawicy w Europie oraz wydanie plakatu poświęconego temu problemowi, a także wspólny plakat związany z tematyką kryzysu gospodarczego.

Kolejne spotkanie Koordynacji odbędzie się jesienią 2011 roku, najprawdopodobniej we Wschodniej lub Północnej części Europy. */JG/*



Działacze IP w Londynie na zaproszenie IWW

W kolejnej już edycji londyńskich Targów Wydawnictw Anarchistycznych, jaka odbyła się w 23 października w Londynie wzięła udział delegacja OZZ „Inicjatywa Pracownicza”. Przedstawiciele związku wzięli udział także w pikiecie solidarnościowej ze szwedzkimi sprzątaczami – członkami anarchosyndykalistycznego związku zawodowego SAC, a następnie w spotkaniu poświęconym przyszłości radykalnego ruchu związkowego w Europie.

Pikieta odbyła się 22 października i zorganizowana przez londyńskich anarchosyndykalistów z IWW. Zgromadziła kilkanaście osób, które pod czarno – czerwonymi flagami zebrały się pod siedzibą międzynarodowego koncernu, którego szwedzka filia represjonuje działaczy związkowych (personel sprzątający sieci nocnych klubów). W walce o prawa pracownicze i związkowe szwedzkich sprzątaczy wspierają anarchosyndykaliści ze związku SAC, którego delegat wziął udział w londyńskim proteście. Rozdano kilkaset ulotek informujących

o sytuacji szwedzkich związkowców.

Podczas sobotnich targów przedstawiciel IP wygłosił referat na spotkaniu, poświęconym obecnej sytuacji i perspektywom rozwoju radykalnego ruchu związkowego w Europie. Pretekstem do spotkania była przypadająca w tym roku setna rocznica powstania szwedzkiego związku zawodowego SAC, którego delegat wygłosił najdłuższy referat, przybliżający zebranym historię i teraźniejszość szwedzkiego anarchosyndykalizmu, jak również ewolucję idei i metod działania SAC podczas stuletniej historii związku.



Wykład Andrzeja Klisia z komisji zakładowej IP przy szpitalu psychiatrycznym w Bielsku Białej poświęcony był aktualnym działaniom Inicjatywy Pracowniczej ze szczególnym uwzględnieniem kampanii na rzecz pracowników tymczasowych i agencyjnych, kampanii na rzecz spółdzielczości pracy i współpracy związku z radykalnym organizacjami pracowniczymi w Europie. W swym wystąpieniu delegat IP wiele uwagi poświęcił też trwającej obecnie kampanii na rzecz pracowników upadłych zakładów Colar Textil w Opatowie i podejmowanym przez związek działaniom na rzecz utworzenia w Opatowie spółdzielni pracy, zatrudniającej dawnych pracowników zlikwidowanych zakładów.

Jako ostatni głos zabrał przedstawiciel londyńskiej sekcji IWW, który w skrócie przedstawił najważniejsze jego zdaniem wyzwania, stojące przed radykalnym ruchem związkowym.

Po wykładzie przedstawiciele wszystkich trzech związków wzięli udział w mniej formalnym spotkaniu, na którym omówiono perspektywy współpracy tych organizacji, powzięto też konkretne ustalenia co do przyszłych kampanii solidarnościowych i objęcia członków macierzystych związków ochroną związkową podczas pracy za granicą.

Same targi, zorganizowane po raz kolejny na terenie uniwersytetu Saint Mary w londyńskiej dzielnicy Whitechapel zgromadziły kilkudziesięciu wystawców, reprezentujących wydawnictwa i organizacje anarchistyczne z Europy i świata. W kilku salach odbyło się łącznie grubo ponad 20 prelekcji, spotkań i pokazów filmowych, poświęconych toczącym się konfliktom społecznym i udziałowi w nich organizacji anarchistycznych i lewicowych. Napięty program pobytu polskiej delegacji, jak również fakt, że obsługiwała ona równocześnie stoisko Innego Świata na targach, nie pozwolił nam niestety wziąć udziału w większość imprez, składających się na londyńską imprezę, z której obszerniejszą relację zamieści kolejny numer „Innego Świata". ■

LISTY: Empik (nie)Pełna Kultura

Przygoda z firmą Empik zaczęła się w sierpniu 2008 roku. Wszystko jak zwykle na początku pięknie i duże perspektywy. Jednak po czasie nastąpiło wielkie rozczarowanie.

Podpisując umowę otrzymałem listę ze ściśle wyznaczonym zakresem obowiązków. Widząc moje zaangażowanie i szybki postęp w nauce dyrektor zaproponował mi pełnienie dodatkowych funkcji takich jak: rozliczanie kasjerów, zamykanie sklepu czy dostęp do sejfu (dodam, że są to obowiązki kierownika i szefa sekcji). Te obowiązki nie zostały zawarte w umowie. Dyrektor oświadczył, że mogę je wykonywać lecz nie dostanę za to żadnego wynagrodzenia ponieważ firma nie ma na to pieniędzy, ale jak tylko się znajdą to dostanę coś więcej. Początkowo pomyślałem, że może to być moja szansa i może to być pierwszy krok do awansowania na wyższy szczebel. Z drugiej strony nie mogłem odmówić ponieważ obawiałem się, że jeśli odmówię to zostanę zwolniony. Tak więc przez



2 lata wykonywałem te obowiązki nie mając nic z tego.

Napisałem nawet w tej sprawie do centrali: „W naszym salonie jest jeden oficjalny kierownik oraz szef sekcji. Dodatkowo mamy trzech kierowników dyżurnych (wśród nich jestem ja), którzy przejmują obowiązki kierownika i szefa sekcji podczas ich nieobecności. Rozliczam kasjerów, rozmieniam im pieniądze, zamykam salon, wydaje blankiety biletów, przyjmuje zwroty klientów, anuluje nadbicia itd. Jestem zwykłym doradcą klienta, ale jak widać wykonuję pracę ponad zakres moich obowiązków. Jednak niestety nie zostaje to doceniane i moje zarobki są takie same jak zarobki zwykłego doradcy klienta bez funkcji kierownika dyżurnego. Może by tak wprowadzić jakaś dodatkową premię dla kierownika dyżurnego? Kierownik dyżurny". Odpowiedź: „Dziękuję za uwagi. Poruszyłeś interesujący temat, któremu chciałbym się bliżej przyjrzeć, ponieważ rzeczywiście sprawiedliwie byłoby nagradzać dodatkowe obowiązki. Przedyskutuję tę sprawę z działem HR i z działem sprzedaży na naszym najbliższym spotkaniu. Sales Director"

Pan Sales Director obiecał zająć sie sprawą, jednak była to tylko zwykła obietnica bez pokrycia. Później ponawiałem pytanie jednak zostało ono już bez odpowiedzi.

W grudniu po otrzymaniu pensji poczułem pewne zażenowanie i zapytałem dyrektora czy nie należy mi się coś więcej. Do tego miałem większe osiągnięcia w łapaniu złodziei niż ochrona. W grudniu zapobiegłem dwóm kradzieżom za które nawet nikt mi nie podziękował. Odpowiedź była krótka: „firma nie ma pieniędzy, jeśli komuś nie odpowiada może złożyć wymówienie". I tak od tego czasu moje dni w firmie zostały policzone.

W dniu 30 grudnia zostałem wezwany do gabinetu dyrektora i dostałem dwie propozycje:

1. Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Rozwiązanie umowy z dniem 31 stycznia, przy czym w świadectwie pracy dostanę dobre recenzje.

2. Wypowiedzenie bez podania przyczyny z dwutygodniowym wyprzedzeniem. Jednak tutaj w świadectwie pracy zostanie napisana negatywna opinia. I przyczyny wymówienie zostaną powiedziane dopiero po podpisaniu umowy (coś w rodzaju szantażu).

Nie ugiąłem się i wybrałem drugą opcję ponieważ dobrowolnie nie odchodzę, a nic złego nie zrobiłem, za co można by mnie było zwolnić. Jako powód zwolnienia usłyszałem: „przez ostatni tydzień pracowałeś gorzej, podważałeś mój autorytet twierdząc, że plan pracy jest źle zaplanowany" i że mam złe zdanie o firmie. Tylko jak tu mieć dobre zdanie o firmie, która traktuje ludzi jako tanią siłę roboczą.

Tak oto zostałem potraktowany po ponad dwóch latach pracy w wielkiej firmie jaką jest Empik. Co z tego, że byłem dobrym pracownikiem skoro stałem się niewygodny. Za to, że upomniałem się o własne prawa zostałem zwolniony. ■

Rewolucja w Egipcie

W Egipcie wybuchła rewolucja. Protestujący żądają ustąpienia Hosniego Mubaraka, działającego pod protektoratem USA, dyktatora kraju. Do momentu zamknięcia numeru w starciach zginęło ponad 100 osób, tysiące zostało rannych i aresztowanych. Reżim wprowadził na terenie całego kraju godzinę policyjną, a na ulicach pojawiły się czołgi i transportery opancerzone. We wtorek 1 lutego nowozawiązana Federacja Egipskich Związków Zawodowych ogłosiła strajk generalny. Związki zawodowe podkreśliły, że od wielu lat niezależny ruch robotniczy walczy o poprawę warunków życia ludu egipskiego i całym sercem wspiera postulaty protestujących. Więcej o wydarzeniach w Egipcie przeczytasz na stronie **www.ozzip.pl**.



Potrzebujemy pomocy!
Organizując kampanie na rzecz obrony praw pracowniczych i związkowych potrzebujemy Twojej pomocy. Prosimy wszystkich sympatyków Inicjatywy Pracowniczej oraz tych, którzy identyfikują się z naszą walką, o dokonywanie wpłat na nasze konto z dopiskiem: „Darowizna na obronę praw pracowniczych". Każda wpłacona suma będzie dla nas wsparciem w walce o nasze wspólne cele.

OZZ Inicjatywa Pracownicza
Górecka 154, 61-424 Poznań
57 9043 1070 2070 0042 8758 0001
„Darowizna na obronę praw pracowniczych"

Jeśli chcesz wesprzeć wydawanie biuletynu, prosimy o wpłaty na konto.

e-mail: ip@post.pl, www.ozzip.pl

Jeśli chcesz otrzymać materiały związane z aktywnością IP /ulotki, plakaty, biuletyny i inne/ napisz maila z zamówieniem na adres: ip@post.pl lub prześlij kopertę A4 ze znaczkiem za 3 zł. na adres: Maciej Hojak, ul. Małeckiego 4/3, 60-705 Poznań.

Wewnętrzny biuletyn informacyjny.